



DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

In Pubblicazione: dal 24/04/2026 al 08/05/2026
Repertorio Generale: 121/2026 del 24/04/2026
Protocollo: 79683/2026
Titolario/Anno/Fascicolo: 4.5/2026/6
Proponente: VICESINDACO FRANCESCO VASSALLO
Materia: DIREZIONE GENERALE
Oggetto: ADEGUAMENTO DEGLI IMPORTI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE, DI CUI AI PRECEDENTI DECRETI SINDACALI RG N. 274/23 E RG N. 141/25, A SEGUITO DEL NUOVO CCNL FUNZIONI LOCALI 2022-2024 DEL 23.02.2026.

DOCUMENTI CON IMPRONTE:

Documento 1 [2682_17132^DecretoFirmato.pdf](#)

6912423bb0d9257706464d56dc45a5d77c13b1f7d766957f393e1165a1e66917



DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

Fascicolo 4.5/2026/6

Oggetto: Adeguamento degli importi della retribuzione di posizione degli incarichi di Elevata Qualificazione, di cui ai precedenti Decreti sindacali RG n. 274/23 e RG n. 141/25, a seguito del nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024 del 23.02.2026.

IL SINDACO METROPOLITANO

Assistito dal Segretario Generale

VISTA la proposta di decreto redatta all'interno;

VALUTATI i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche a fondamento dell'adozione del presente atto in relazione alle risultanze dell'istruttoria;

VISTA la Legge n. 56/2014;

VISTE le disposizioni recate dal T.U. in materia di Comuni, approvate con D.Lvo 267/2000, per quanto compatibili con la Legge n. 56/2014;

VISTO lo Statuto della Città metropolitana ed in particolare l'art. 19 comma 2;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lvo 267/2000;

DECRETA

- 1) di approvare la proposta di provvedimento redatta all'interno, dichiarandola parte integrante del presente atto;
- 2) di incaricare i competenti Uffici di provvedere agli atti consequenziali;
- 3) di incaricare il Segretario Generale dell'esecuzione del presente decreto.

Letto, approvato e sottoscritto

| | |
|------------|------------------------|
| IL SINDACO | IL SEGRETARIO GENERALE |
|------------|------------------------|



PROPOSTA
di decreto del Sindaco Metropolitano

Fascicolo 4.5\2026\6

DIREZIONE PROPONENTE: Direzione Generale e Dipartimento Risorse Umane e organizzazione

Oggetto: Adeguamento degli importi della retribuzione di posizione degli incarichi di Elevata Qualificazione, di cui ai precedenti Decreti sindacali RG n. 274/23 e RG n. 141/25, a seguito del nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024 del 23.02.2026.

IL SINDACO METROPOLITANO

Visto il Decreto n. 148/2023 atti. n. 91650\1.19\2023\1 con il quale è stata conferita al Vicesindaco Francesco Vassallo la delega, tra le altre, alla materia "Organizzazione e personale";

RICHIAMATO il vigente Testo unificato del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Città metropolitana di Milano in materia di Posizioni di Elevate Qualificazioni;

RICHIAMATI altresì:

- i decreti del Sindaco metropolitano RG n. 274/2023 *"Disciplina degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) a seguito di quanto previsto dal CCNL Funzioni locali 2019 - 2021 in materia: approvazione dei criteri di conferimento e revoca degli incarichi di EQ e del sistema di graduazione degli incarichi di EQ ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato"* ed RG n. 141/2025 *"Aggiornamento della disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al Decreto del Sindaco metropolitana RG 274/2023 e presa d'atto degli esiti delle graduazioni delle posizioni di EQ"*;
- il decreto del sindaco RG n 175/2023 di approvazione del *"Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti responsabili di servizio (po/ap) e dei dirigenti"* e del *"Sistema di misurazione e valutazione della performance del Direttore generale del Segretario generale"*, aggiornamento 2023 ai sensi dell'articolo 7 comma 1 del decreto legislativo 150/2009;
- il decreto del Sindaco metropolitano RG n. 124/2025 *"Riorganizzazione 2025 della macrostruttura dell'Ente"*, RG n. 287/2025 di *"Modifica al funzionigramma dell'Ente con riguardo al Dipartimento Transizione digitale e Direzione Generale"* ed RG n. 8/2026 *"Differimento al 01/07/2026 della riorganizzazione della macrostruttura del Dipartimento Ragioneria Generale"*;
- i decreti del Direttore Generale RG n. 4728/2025 di *"Riorganizzazione della microstruttura della Città metropolitana nell'ambito del nuovo assetto organizzativo della macrostruttura approvato con decreto del sindaco RG numero 124 2025"*, RG n. 9439/2025 di *"Modifica della microstruttura dell'Ente con riguardo alla Direzione Generale e al Dipartimento Transizione digitale, in attuazione del Decreto del Sindaco RG n.287/2025"*, ed RG n. 11567/2025 di

“Modifica della microstruttura organizzativa della Città Metropolitana nell’ambito del nuovo assetto organizzativo della macrostruttura approvato con decreti del sindaco numero 124/2025, n. 157/2025 e n. 287/2025 e presa d’atto della pesatura di alcune posizioni di EQ”.

PRESO ATTO degli esiti del Confronto sindacale sui “criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione” previsto all’articolo 5 c. 3 lett. d) CCNL 16 novembre 22 e sui “criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione ai fini dell’attribuzione della relativa retribuzione” ex 5 c. 3 lett. e) CCNL 16 novembre 22, sottoscritto in data 16 maggio 2025;

DATO ATTO CHE In data 23 febbraio 2026 è stato siglato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2022 - 2024 che ha modificato alcuni istituti relativi agli incarichi di Elevata Qualificazione, con particolare riguardo ai valori minimi e massimi della retribuzione di posizione e di risultato;

CONSIDERATO che l’art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025, convertito con modificazioni dalla L. n. 69/2025, nel rispetto dei vigenti vincoli finanziari e di bilancio, ha introdotto la facoltà, al fine di armonizzare il livello retributivo dei dipendenti del Comparto Enti Locali a quello di altri Comparti della PA, in deroga al limite di cui all’art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, di integrare il Fondo delle risorse decentrate del personale, e che l’Amministrazione ha ritenuto di esercitare tale facoltà, contrattando di destinare una quota proporzionale dell’incremento del fondo anche alla remunerazione delle posizioni di Elevata Qualificazione, come definito nell’*“Accordo relativo alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell’art. 79 del CCNL Funzioni Locali - Anno 2025”*, sottoscritto con le OO.SS. in data 03/11/2025;

EVIDENZIATO CHE, nel corso del 2025, è stata realizzata una significativa revisione dell’assetto organizzativo sia a livello macro che micro, con ricadute sulle competenze attribuite alle EQ, come disposto dai richiamati decreti sindacali e del Direttore Generale;

RITENUTO pertanto opportuno procedere all’aggiornamento degli importi delle fasce di retribuzione delle posizioni di Elevata Qualificazione, invariati dal 2018, in coerenza con le politiche retributive dell’Amministrazione volte a valorizzare l’accresciuta complessità e responsabilità organizzativa e gestionale connesse agli incarichi di EQ, nel rispetto della destinazione, alla retribuzione di risultato, di almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti nell’Ente;

DATO ATTO che si è provveduto con nota inviata in data 24/03/2026 a rendere l’informativa sindacale in tema di graduazione delle retribuzioni di Posizione di Elevate Qualificazioni;

CHE le organizzazioni sindacali non hanno richiesto l’apertura del confronto, e che pertanto l’amministrazione può procedere all’adozione del presente provvedimento;

VALUTATO quindi, sulla base delle motivazioni sopra esposte, di aggiornare la corrispondenza tra la graduazione delle fasce delle EQ ed il valore economico della relativa retribuzione di posizione, così come ad oggi definito nel decreto del sindaco RG n.141/2025, come segue:

| | |
|--|--|
| 1^ fascia con punteggio fino a 55 punti | - Euro 10.000 lordi annui per 13 mensilità |
| 2^ fascia con punteggio > 55 e fino a 65 | - Euro 13.000 lordi annui per 13 mensilità |
| 3^ fascia con punteggio > 65 e fino a 90 | - Euro 16.000 lordi annui per 13 mensilità |
| 4^ fascia con punteggio fino > 90 | - Euro 20.000 lordi annui per 13 mensilità |

DATO ATTO che restano confermare le pesature delle Posizioni di Elevate qualificazioni in essere alla data del presente atto, in ragione della continuità del sistema di graduazione scaturito dall’esito del confronto sindacale del 16/5/25 e di ricondurle ai nuovi valori economici delle retribuzioni di

posizione oggetto del presente atto, con decorrenza dal 01.05.2026, riservandosi di sottoporre all'esame dell'OIV eventuali successive modifiche al verificarsi dei presupposti;

DATO ATTO che l'attribuzione della retribuzione di risultato è oggetto di contrattazione sindacale nei limiti di quanto disciplinato dall'articolo 16 comma 4 del vigente CCNL per cui gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento;

ATTESO CHE, nel caso in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizioni derivanti dall'applicazione del presente atto superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare, assicurando comunque, il valore minimo di cui all'articolo 16 comma 2 del vigente CCNL. E' fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che, alle condizioni stabilite, consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alle predette retribuzioni;

PRESO ATTO degli esiti dell'istruttoria del Dipartimento Risorse umane e organizzazione, prot n. 77398\26, in atti, in merito alla verifica della compatibilità finanziaria del nuovo assetto della microstruttura dell'Ente valorizzato ai nuovi importi delle retribuzioni di posizione e di risultato delle EQ dell'Ente;

RICHIAMATI gli atti di programmazione finanziaria dell'Ente (DUP e Bilancio di Previsione) e di gestione (PEG e PIAO);

VISTO il CCNL Funzioni Locali 2022-2024 del 23/02/2026;

VISTI altresì:

- la Legge 56/2014;
- le disposizioni recate dal T.U. in materia di Comuni, approvate con Decreto Lgs.18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", per quanto compatibili con la Legge n.56/2014;
- lo Statuto della Città metropolitana di Milano;
- il Testo Unificato del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Città metropolitana di Milano;

D E C R E T A

1. di approvare i nuovi importi annui lordi per 13 mensilità delle retribuzioni di posizione delle posizioni di Elevate Qualificazioni dell'Ente ed il raccordo tra graduazione delle fasce e retribuzione come segue:

| | |
|--|--|
| 1^ fascia con punteggio fino a 55 punti | - Euro 10.000 lordi annui per 13 mensilità |
| 2^ fascia con punteggio > 55 e fino a 65 | - Euro 13.000 lordi annui per 13 mensilità |
| 3^ fascia con punteggio > 65 e fino a 90 | - Euro 16.000 lordi annui per 13 mensilità |
| 4^ fascia con punteggio fino > 90 | - Euro 20.000 lordi annui per 13 mensilità |

2. di confermare le pesature delle Posizioni di Elevate qualificazioni in essere alla data del presente atto, in ragione della continuità del sistema di graduazione scaturito dall'esito del confronto sindacale del 16/5/25 e di ricondurle ai nuovi valori economici delle retribuzioni di posizione oggetto del presente atto, con decorrenza dal 01.05.2026, riservandosi di sottoporre all'esame dell'OIV eventuali successive modifiche al verificarsi dei presupposti;

3. di dare atto che la somma delle retribuzioni di posizione annue lorde delle EQ dell'Ente, così rideterminate, e della quota minima teorica da destinare alla retribuzione di risultato, ai sensi dell'art 16 c.4 del vigente CCNL, risulta pari a 2.495.648,31 euro, inferiore al valore complessivo annuo destinato alle EQ pari a 2.724.322,06;
4. di stabilire che, nel caso in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia dovesse in futuro superare l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse saranno ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare, assicurando, comunque, il valore minimo di cui all'art 16 c. 2 del vigente CCNL;
5. di aggiornare, a fini cognitivi, la Disciplina degli incarichi delle Elevate Qualificazioni di cui all'Allegato 1, parte integrante del presente provvedimento;
6. di demandare al Direttore competente tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto ivi compresa la pubblicazione del presente provvedimento in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 33/2013;
7. la spesa derivante dal presente atto troverà copertura negli stanziamenti iscritti al capitolo di spesa del Bilancio di previsione 2026-2028 inerenti alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ funzioni fondamentali e delegate di cui ai Capitoli:
 - 1101104 Fondo Trattamento Accessorio Funzioni Delegate (Turismo E Sport, Servizi Sociali, Protezione Civile, Vigilanza Ittico Venatoria)
 - 1101044- Fondo Per Il Finanziamento Della Contrattazione Decentrata- Retribuzioni In Denaro;
 - 15011003 Fondo Per Finanziamento Della Contrattazione Decentrata - Funzione Delegata Politiche Del Lavoro;
 - relativi capitoli per oneri riflessi ed IRAP di ciascun cdr dell'ente;
8. di dare atto che il presente procedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, non è classificato a rischio.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del TUEL approvato con D.lgs. n. 267/00)

- Favorevole
- Contrario

SI DICHIARA CHE L'ATTO NON COMPORTA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA O SUL PATRIMONIO DELL'ENTE E PERTANTO NON È DOVUTO IL PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

- (inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del TUEL approvato con D.Lgs. 267/00 e dell'art. 11 del Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni)

**IL DIRETTORE DIPARTIMENTO RISORSE
UMANE E ORGANIZZAZIONE
ALBERTO DI CATALDO**

**IL SEGRETARIO DIRETTORE GENERALE
ANTONIO SEBASTIANO PURCARO**

*DOCUMENTO INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE AI SENSI DEL T.U. 445/2000 E DEL D.LGS 82/2005 E RISPETTIVE
NORME COLLEGATE.*

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) - CCNL FUNZIONI LOCALI 2022-2024

Art. 1 Incarichi di Elevata Qualificazione

Ai sensi dell'art. 15 del CCNL 23 febbraio 2026 gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) richiedono:

a. responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative e di coordinamento di unità di personale anche appartenente alla stessa Area di Funzionari ed EQ; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

b. conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (gestionali);

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (alte professionalità).

Art. 2 Criteri per conferimento e revoca di Elevata Qualificazione (Gestionali e Alte professionalità)

Gli incarichi di EQ possono essere affidati a personale a tempo indeterminato o in comando presso l'Ente, inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (EQ) con almeno un anno di anzianità nell'Area stessa, in servizio a tempo pieno o con richiesta già autorizzata per la trasformazione da part-time a tempo pieno.

I criteri per l'attribuzione degli incarichi, in coerenza con quanto stabilito dell'art. 18 del CCNL 2019-2021, sono i seguenti:

- 1) esperienza, capacità professionale ed attitudine;
- 2) requisiti culturali;
- 3) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- 4) i risultati raggiunti in incarichi già ricoperti, anche non di Elevata Qualificazione;

Gli incarichi di EQ hanno, di norma, una durata minima di 1 anno ed una durata massima pari a 3 anni. Gli incarichi di durata inferiore a 3 anni possono essere prorogati fino alla durata massima di 3 anni, senza apposito interpello, sulla base delle esigenze organizzative, da parte del dirigente interessato di concerto con il Direttore dell'Area/Dipartimento.

Per la copertura delle EQ viene emesso uno specifico bando di selezione pubblicato sul sito Internet e Intranet dell'Ente, contenente, in particolare, l'indicazione della pesatura dell'incarico messo a bando, fatte salve particolari situazioni di urgenza.

Gli/le interessati/e presentano apposita domanda, corredata da curriculum vitae, contenente i requisiti culturali posseduti e le eventuali precedenti esperienze lavorative utili ai fini della copertura della EQ stessa. Coloro che sono in possesso dei requisiti partecipano ad almeno due candidature, possibilmente tre, per le EQ messe a bando.

L'individuazione del dipendente o della dipendente da nominare avviene tramite valutazione dei curricula presentati dai candidati e a seguito di colloquio motivazionale da parte della dirigente responsabile della posizione da ricoprire.

L'incarico viene attribuito, con atto scritto e motivato, dal dirigente della Direzione all'interno della quale è incardinata la posizione da ricoprire, di concerto con il Direttore d'Area/Dipartimento.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, garantendo il contraddittorio con l'interessato/a, così come prescritto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021, a cui l'art 15 del vigente CCNL rimanda, per:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa della performance individuale.

Avverso la revoca anticipata, il/la titolare di EQ può ricorrere all'OIVP eventualmente con assistenza legale o sindacale o di persona di sua fiducia. In conformità a quanto disposto dall'art 18 del CCNL 2019-2021, è garantito il contraddittorio assistito come sopra. Ai/alle ricorrenti è garantito rapido accesso alla documentazione relativa al procedimento e la procedura davanti all'OIVP si conclude entro trenta giorni dalla revoca dell'incarico.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, fermo restando che il dipendente resta inquadrato nella sua area per l'espletamento dei compiti afferenti al profilo di appartenenza.

Il/la dipendente a cui è stata revocata la EQ per valutazione negativa può chiedere il trasferimento ad altra Direzione a cui l'Amministrazione darà seguito, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 3 mesi.

Il titolare di EQ può rinunciare all'incarico, con un preavviso minimo di trenta giorni, dandone comunicazione scritta al dirigente e al direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione.

Il titolare di EQ, collocato/a in aspettativa per svolgere altre attività o altre tipologie di aspettative non determinate da situazioni di tutela della salute o non sottoposte ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto al successivo reintegro. L'incarico risulta pertanto vacante.

Per il titolare di EQ comandato presso altro Ente, su sua richiesta, e per lo svolgimento di un'attività estranea alle funzioni dell'Ente, vale quanto stabilito nel precedente paragrafo.

Ai titolari di EQ è consentita l'effettuazione di un orario multiperiodale, da concordare con il Dirigente in relazione alle esigenze organizzative della struttura, come previsto dall'art. 23 del CCNL 2022-24, in presenza di documentate situazioni familiari o di salute, per periodi non superiori ad un anno continuativo.

Spettano in particolare, agli incaricati di EQ, fatte salve le limitazioni contenute nell'atto di nomina, ai sensi dell'art 21 e 22 del vigente *Testo unificato del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Città metropolitana di Milano*, la gestione del personale assegnato, ivi compresa la proposta di valutazione delle prestazioni individuali e tutta l'attività di supporto e collaborazione al dirigente nella proposta di miglioramenti organizzativi e gestionali, nonché di relazione al Dirigente stesso dell'attività svolta.

Spettano agli incaricati di EQ le attività di cui agli articoli 21 e 22 del vigente *Testo unificato del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Città metropolitana di Milano* ed eventuali ulteriori funzioni delegate dal dirigente a seguito di provvedimento accompagnato da specifiche direttive e/o indirizzi per la realizzazione delle attività delegate, nei limiti delle norme relative alla delegabilità di funzioni dirigenziali.

Art. 3 Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni ai fini della determinazione della retribuzione di posizione (Gestionali e Alte professionalità)

Le Elevate Qualificazioni sono posizioni di lavoro poste alle dirette dipendenze della dirigenza, cui vengono preposti dipendenti dell'Area dei funzionari, con funzioni proprie dell'Area associate a rilevanti responsabilità di prodotto e di risultato, deleghe dirigenziali e gestione di risorse.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono finanziati con le risorse rese disponibili sulla base delle disposizioni dei vigenti CCNL. Non possono essere individuati incarichi di EQ che non siano preventivamente finanziati.

Agli incarichi di EQ sono riconosciuti una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato, che assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste compreso il compenso per lavoro straordinario, ad esclusione delle competenze accessorie previste dal CCNL o dalla normativa vigente.

Per la retribuzione di posizione annua lorda, comprensiva di 13 mensilità, sono previste 4 fasce di posizione, così articolate:

4° Fascia 20.000 €

3° Fascia 16.000 €

2° Fascia 13.000 €

1° Fascia 10.000 €

Il sistema di graduazione presuppone un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione oggetto di incarico di EQ, dal quale discende l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisce il valore, come successivamente descritto.

La pesatura avviene in base alla descrizione del contenuto del ruolo richiesto a ciascun incarico di EQ, attraverso la scheda di descrizione allegata (Job description) compilata dai direttori di riferimento in fase di definizione della posizione stessa.

Tale scheda descrive i contenuti del ruolo atteso, l'entità delle risorse gestite, la complessità, responsabilità e autonomia richiesta e i requisiti e competenze professionali necessari per ricoprire la posizione.

La graduazione delle EQ rappresenta pertanto, il valore delle posizioni con riferimento ai contenuti effettivamente esercitati, così come desumibili dalle schede di job description compilate.

La pesatura delle EQ viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIVP) su proposta del Dirigente secondo i criteri sotto indicati, applicati in modo obiettivo, trasparente e in coerenza con quanto stabilito dal CCNL:

| <i>Fattori EQ gestionali</i> | <i>Pesi %</i> | <i>Fattori EQ Alta professionalità</i> | <i>Pesi %</i> |
|------------------------------|---------------|--|---------------|
| - responsabilità | 34% | - responsabilità | 34% |
| - complessità organizzativa | 33% | - complessità organizzativa | 33% |
| - entità risorse assegnate | 33% | - competenze specialistiche | 33% |

L'OIVP applica la metodologia di valutazione coerente con i criteri individuati per la pesatura attribuendo i punteggi come definiti nelle schede sottostanti relative alle posizioni gestionali o di alta professionalità:

EQ Gestionale:

| Fattori generali di valutazione | Elementi di valutazione | punteggio |
|--|--|--|
| <p>A - Entità delle risorse assegnate</p> | <p>A1. Risorse Umane</p> <ul style="list-style-type: none"> - numerosità risorse - prevalenza profili - area di inquadramento | <p>punteggio: da 0 a 30</p> |
| | <p>A2 . Risorse finanziarie governate direttamente e indirettamente</p> <ul style="list-style-type: none"> - in entrata - in uscita | |
| <p>B - Livello di complessità organizzativa</p> | <p>B1. prodotti/procedimenti</p> <ul style="list-style-type: none"> - numerosità - caratteristiche - output | <p>punteggio: da 0 a 30</p> |
| | <p>B2. quadro dei vincoli</p> <ul style="list-style-type: none"> - mappa dei rischi - variabilità e complessità quadro dei vincoli | |
| | <p>B3 relazioni interne</p> <ul style="list-style-type: none"> - numerosità - caratteristiche - tipologia | |
| | <p>B4 relazioni esterne</p> <ul style="list-style-type: none"> - numerosità - caratteristiche - tipologia | |
| <p>C - Livello di responsabilità</p> | <p>C1. Responsabilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsabilità gestionale | <p>punteggio: da 0 a 30</p> |
| | <p>C2. Autonomia</p> <ul style="list-style-type: none"> - livello di autonomia e grado di discrezionalità tecnica | |
| | <p>C3. Responsabilità su processi trasversali</p> <ul style="list-style-type: none"> - grado di trasversalità dei processi presidiati | |

EQ Alte professionalità:

| Fattori generali di valutazione | Elementi di valutazione | punteggio |
|---|--|---------------------------------|
| A - Competenze specialistiche | A1. Titolo di studio - - requisiti culturali richiesti | punteggio: da 0 a 30 |
| | A2. Competenze specialistiche - conoscenze tecniche - esperienza professionale | |
| B - Livello di complessità organizzativa | B1. prodotti/procedimenti - numerosità - caratteristiche - output | punteggio: da 0 a 30 |
| | B2. quadro dei vincoli - mappa dei rischi - variabilità e complessità quadro dei vincoli | |
| | B3 relazioni interne - numerosità - caratteristiche - tipologia | |
| | B4 relazioni esterne - numerosità - caratteristiche - tipologia | |
| C - Livello di responsabilità | C1. Responsabilità - responsabilità professionali | punteggio: da 0 a 30 |
| | C2. Autonomia - livello di autonomia e grado di discrezionalità tecnica | |
| | C3. Responsabilità su processi trasversali - grado di trasversalità dei processi presidiati | |

I fattori distintivi che possono essere riconosciuti alle posizioni di EQ che raggiungono la 3 fascia di posizione e che concorrono a determinare l'attribuzione della 4^a fascia, sia per le posizioni gestionali che per le alte professionalità, sono i seguenti:

- 1) grado di rilevanza e strategicità delle attività e delle funzioni attribuite alla posizione
- 2) specializzazione professionale e innovatività
- 3) responsabilità verso l'esterno.

Fattori distintivi per la 4^ fascia:

| <i>Fattori</i> | <i>Elementi di valutazione indicativi</i> | <i>Punteggio</i> |
|--|---|------------------|
| 1) grado di rilevanza e strategicità delle attività e delle funzioni attribuite alla posizione | I processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici, indicati nel Piano strategico, dell'amministrazione | 12 |
| | I processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici, indicati nel Piano strategico, dell'amministrazione, anche dal punto di vista interistituzionale o metropolitano | 15 |
| 2) specializzazione professionale e innovatività | Presidio di processi con significativi contenuti di innovazione normativa e/o istituzionale e/o di innovazione tecnologica / digitale, e/o progettuale, e/o procedimentale | 12 |
| | Presidio di processi con elevati contenuti di innovazione normativa e/o istituzionale e/o di innovazione tecnologica/digitale, e/o progettuale, e/o procedimentale | 15 |
| 3) responsabilità verso l'esterno | presidio di funzioni, di risorse strumentali finanziarie e patrimoniali dell'Ente, con significativo impatto interno, anche di immagine, e/o esterno | 12 |
| | presidio di funzioni, di risorse strumentali finanziarie e patrimoniali dell'Ente, con elevato impatto, anche di immagine, interno e/o esterno | 15 |

Le fasce di punteggio di graduazione degli incarichi di EQ sono le seguenti:

1° fascia: fino a 55 punti

2° fascia: superiore a 55 e fino a 65 punti

3° fascia: superiore a 65 e fino a 90 punti

4° fascia: superiore a 90 punti

Il raccordo tra la graduazione delle EQ e il valore economico della relativa retribuzione di posizione si articola come segue:

| | |
|--|--|
| 1^ fascia con punteggio fino a 55 | - Euro 10.000 lordi annui per 13 mensilità |
| 2^ fascia con punteggio > 55 e fino a 65 | - Euro 13.000 lordi annui per 13 mensilità |
| 3^ fascia con punteggio > 65 e fino a 90 | - Euro 16.000 lordi annui per 13 mensilità |
| 4^ fascia con punteggio > 90 | - Euro 20.000 lordi annui per 13 mensilità |

Nel caso in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare, assicurando, comunque, il valore minimo di cui all'art 16 c. 2 del vigente CCNL.

Ogni anno l'OIVP, con scadenza stabilita, di norma nel mese di settembre, e comunicata ai titolari di EQ, procederà alla ripesatura delle posizioni coinvolte da mutamenti organizzativi significativi e alle quali sono stati attribuiti maggiori incarichi/responsabilità/ e deleghe. La richiesta sarà presentata dal Direttore

d'Area/Dipartimento, su proposta del dirigente responsabile, e comunicata anche al/alla titolare dell'incarico.

ART. 4 Retribuzione di risultato e compensi aggiuntivi

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di EQ è composto altresì dalla retribuzione di risultato.

Ai titolari di EQ viene riconosciuta, secondo i criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance delle EQ approvato dalla Città Metropolitana con decreto sindacale e tuttora vigente, a cui si rimanda, una retribuzione di risultato che sarà erogata indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo, garantendo così una destinazione non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi previsti nell'Ente, così come stabilito all'art 16 c.4 del vigente CCNL.

La valutazione dei risultati e delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di EQ, utile ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, spetta al competente Dirigente secondo le modalità previste dal Sistema di valutazione delle Performance.

La contrattazione decentrata integrativa definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, a cui si rimanda.

Nell'ipotesi di conferimento alla/al dipendente già titolare di EQ di incarico ad interim relativo ad altra EQ, è riconosciuta la maggiorazione dell'indennità di risultato della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, ai sensi dell'art. 16 c.5 del vigente CCNL, da corrispondersi per la durata dell'incarico, in caso di assenza per periodo prolungato del titolare dell'incarico a decorrere da 30 giorni continuativi, come da calendario, tenendo conto degli esiti della valutazione di performance individuale. La contrattazione decentrata integrativa definisce la percentuale di maggiorazione per l'incarico ad interim, a cui si rimanda.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 79, c.6 del CCNL 2019-2021 e dall'art 58 del vigente CCNL, in caso di riduzione, formalizzata, delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di EQ, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal medesimo art. 79.

Ai titolari di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 17 del CCNL 2022-2024; il rapporto tra di essi e la retribuzione di risultato è definito dalla Contrattazione Integrativa, così come i criteri per determinazione della retribuzione di risultato stessa.

Per tutti gli altri aspetti si rimanda alle fonti legislative, regolamentari e contrattuali in materia.



Città
metropolitana
di Milano

SCHEDA DI DESCRIZIONE

POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

**SCHEDA DI DESCRIZIONE DELLA
POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)
GESTIONALE / ALTA PROFESSIONALITA'**

Area / Dipartimento

Settore di appartenenza

Il Direttore Compilatore :

Data Firma

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D. Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate

Identificazione della posizione di EQ
Indicare il nome dalla posizione

.....

Motivazioni

Indicare quali sono le motivazioni di carattere organizzativo e produttivo in base alle quali si richiede l'istituzione, la soppressione la modifica, il solo aggiornamento della posizione di EQ e, in caso di modifica, descrivere brevemente le variazioni apportate

.....

.....

.....

.....

Scopo della posizione
Indicare quali sono le principali funzioni attribuite alla posizione

.....

.....

.....

.....

Risorse umane

Elencare il personale che farà riferimento alla posizione indicandone nominativo, profilo professionale e inquadramento contrattuale

.....

.....

.....

.....

Risorse umane

Eventuali note sulle Risorse umane

.....

.....

.....

.....

Risorse finanziarie

Indicare l'entità del budget discrezionalmente gestito o indirettamente presidiato dalla posizione, ovvero l'entità delle liquidazioni normalmente attivate, specificando se si tratta di spesa o di entrata (indicare i capitoli di entrate di spesa)

.....

.....

Procedimenti inseriti nel Piano anticorruzione

Elencare i prodotti/procedimenti e il relativo grado di rischio presenti nella tabella "Attività a rischio di corruzione" del vigente PIAO

.....

.....

Prodotti/Servizi/Procedimenti/Processi

Elencare i prodotti/procedimenti/processi e servizi che si intendono riferire alla responsabilità diretta della posizione

PRODOTTI PROCESSI PROCEDIMENTI

.....

.....
.....
.....

Destinatari

Indicare i principali destinatari interni/esterni dei prodotti/procedimenti e dei servizi gestiti dalla posizione

.....
.....
.....
.....

Relazioni interne

Elencare la tipologia di soggetti interni con cui la posizione si interfaccia, la complessità e le finalità della relazione

.....
.....
.....
.....

Relazioni esterne

Elencare la tipologia di soggetti esterni con cui la posizione si interfaccia, la complessità e le finalità della relazione

.....
.....
.....
.....

Quadro normativo di riferimento

Indicare le disposizioni di legge e/o regolamenti che influenzano l'attività della posizione

.....
.....
.....

.....

Delega a rilevanza interna ed esterna

Esplicitare, nell'ambito della normativa vigente, il livello di delega che il dirigente intende attribuire alla posizione, l'impatto in termini di responsabilità di tipo tecnico, professionale, manageriale e gestionale; elencare inoltre gli atti a rilevanza esterna affidati alla posizione

.....
.....
.....
.....

Coordinamento/Controllo

Indicare le modalità attraverso le quali il dirigente intende monitorare l'attività svolta dal titolare della posizione

.....
.....

Attività di staff – studio – ricerca – vigilanza - controllo ed eventuale attività di supporto trasversale alla direzione

Qualora la posizione svolga una delle attività sopra menzionate, descriverne i contenuti e il contesto di lavoro

.....
.....

Requisiti professionali

Indicare i requisiti minimi, in termini di titoli di studio, esperienza, conoscenza professionale specifica e attitudini, necessari per ricoprire l'incarico di posizione di EQ

.....
.....



**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
sulla proposta di decreto del Sindaco Metropolitanano**

Fascicolo 4.5\2026\6

Oggetto della proposta di decreto:

Adeguamento degli importi della retribuzione di posizione degli incarichi di Elevata Qualificazione, di cui ai precedenti Decreti sindacali RG n. 274/23 e RG n. 141/25, a seguito del nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024 del 23.02.2026.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del TUEL approvato con D.Lgs. n. 267/00)

Favorevole

Contrario

**IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
RAGIONERIA GENERALE**

(dott. Ermanno Matassi)



PARERE DEL SEGRETARIO GENERALE
sulla proposta di decreto del Sindaco Metropolitano

Fascicolo 4.5\2026\6

Oggetto della proposta di decreto:

Adeguamento degli importi della retribuzione di posizione degli incarichi di Elevata Qualificazione, di cui ai precedenti Decreti sindacali RG n. 274/23 e RG n. 141/25, a seguito del nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024 del 23.02.2026.

PARERE DEL SEGRETARIO GENERALE

(inserito nell'atto ai sensi del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

Favorevole

Contrario

IL SEGRETARIO GENERALE